

# Élection à la commission consultative paritaire des personnels contractuels (CCP)



La Commission Consultative Paritaire (CCP) des personnels contractuels va être renouvelée le 8 décembre prochain. Avant cette date, chacun-e d'entre vous est appelé-e à élire ses représentant-es à cette instance, désigné-es pour une période de quatre ans.

## La CCP, c'est quoi ?

C'est une commission qui statue sur les questions d'ordre individuel concernant les contractuelles. Chaque décision rendue est soumise au vote des membres de la commission (cinq membres de l'administration et cinq représentant-es du personnel élu-es). Malgré des changements législatifs récents la concernant, il a été obtenu au sein de l'établissement que ses prérogatives restent sensiblement les mêmes que lors des mandats précédents.

## Quelles sont ses attributions ?

### Entretien d'évaluation professionnelle :

Vous pouvez saisir la CCP pour demander un recours lorsque vous êtes en désaccord avec votre entretien professionnel.

C'est d'autant plus important que l'administration se fonde notamment sur cette évaluation pour décider de votre **renouvellement de contrat**. L'évaluation peut aussi servir de base au réexamen de votre **rémunération** si vous êtes contractuel-le à temps plein sur besoin permanent.

### Sanctions disciplinaires :

Le champ de compétence de la commission consultative paritaire comprend obligatoirement les sanctions disciplinaires que sont la mise à pied et le licenciement. Vous pouvez aussi demander qu'elle se réunisse si vous êtes menacé-e de sanctions moins graves telles que le blâme ou l'avertissement.

### Formation, congés et autorisations d'absence :

La Commission Consultative Paritaire est également appelée à se prononcer sur les refus de congés si vous en faites la demande. Attention, il ne s'agit pas des congés annuels mais des congés pour convenance personnelle (dits « dispo »), des congés pour formation, congés pour création d'entreprise, congés pour formation syndicale... Si votre service refuse une autorisation d'absence pour une préparation de concours ou une action de formation vous pouvez également faire appel à cette commission pour obtenir un nouvel arbitrage.

# POURSUIVRE L'ACTION REVENDICATIVE

## Ce que SUD a déjà gagné

Les deux dernières mandatures ont permis de nombreuses avancées des droits des contractuel-les de l'établissement. Parmi elles :

- Après de nombreuses discussions et parallèlement aux décisions ministérielles, SUD a obtenu que la direction du Louvre retienne le principe du **CDI** pour les agent-es à **temps plein sur besoins permanents** exerçant des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires. Si toutes et tous n'ont pas bénéficié de cette CDIisation, c'est à la demande expresse de leur hiérarchie. La prochaine étape est donc d'obtenir un cadre commun pour l'ensemble des personnels, sans que les techniques de management par la peur soient validées par l'établissement !
- SUD a obtenu la **CDIisation des contractuel-les à temps incomplet** dès leur embauche. Cette revendication de longue date de SUD fait suite à l'obtention d'un CDI après 3 ans d'ancienneté et non plus 6 comme c'était le cas avant octobre 2017. Dans le même temps, la création de **contrats à 70% d'un temps plein** (le maximum légal) a été acquise et mise en œuvre au 1er janvier 2018. Il nous faut maintenant réclamer l'élargissement de cette mesure en regard de la demande des agent-es. Ces deux engagements pris par notre organisation syndicale ont donc été tenus !
- «Vacataires» week-end et nocturnes : à **travail égal, salaire égal** ! SUD Culture Solidaires a gagné la constitution d'une **grille de rémunération** pour l'ensemble des contractuel-les à temps incomplet qui en étaient exclu-es. Cette grille de référence a permis de généraliser le principe d'une augmentation périodique des rémunérations dont les 230 «vacataires permanents» de la Direction de l'accueil du public et de la surveillance étaient jusqu'à présent écarté-es. Pour les mêmes 230 agent-es, le principe d'une rémunération équivalente à celle des titulaires pour le même travail (traitement + primes) est désormais acté. Ce mode de calcul a ensuite été élargi aux collègues recruté-es en renfort, ou « occasionnels et saisonniers » et dont le niveau de rémunération est actuellement supérieur à celui du ministère.
- SUD a obtenu l'examen d'**un bilan annuel des entrées et sorties** des personnels contractuels de notre établissement, ainsi qu'un point sur **les non-renouvellements de contrat** (et donc de leurs motifs). Cette revendication portée durant de longues années permet désormais à vos représentant-es de contrôler la situation réelle de l'emploi contractuel au musée du Louvre et de s'assurer de la fin des licenciements déguisés.

Et pour rappel, A travail fait, salaire dû ! En 2012, SUD a levé le lièvre des heures non payées aux «vacataires» (pour certain-es, c'est l'équivalent d'un mois de travail par an qui n'était pas rémunéré). Nous avons obtenu le remboursement de ces heures au maximum de ce que permettait la loi, ainsi qu'une récupération des heures excédentaires pour les agent-es les plus ancien-nes. Dans le cadre de ces négociations, SUD a également obtenu le maintien d'une quotité horaire permettant à tou-tes les contractuel-les du Louvre de bénéficier de la sécurité sociale. Aujourd'hui, pour ouvrir en nocturne malgré un sous-effectif patent, la direction est revenue en catimini sur cet engagement et recrute des ultra-précaires sans droits sociaux !



# CE POUR QUOI SUD SE BATTRA

La décision de SUD Culture Solidaires de participer à cette élection s'inscrit pleinement dans les priorités de notre action syndicale : **la lutte pour la résorption de la précarité et contre les inégalités.**

Nous voulons poursuivre le travail entrepris depuis des années aux côtés des contractuel-les et faire aboutir les revendications que nous avons élaborées ensemble. Pour exemple :

- **L'égalité salariale pour les femmes contractuelles** de l'établissement qui subissent des discriminations inacceptables. En effet, si des négociations ministérielles sur les rémunérations devraient être ouvertes en 2023, elles ne résorberont pas les inégalités salariales entre homme et femme préexistantes. Il est indispensable de régler cette injustice en amont !
- Des **CDI** dès l'embauche pour tout-es les contractuel-les exerçant des missions le permettant et n'en bénéficiant pas encore automatiquement, en ne laissant plus à quelques supérieur-es hiérarchiques la possibilité d'instrumentaliser la fragilité sociale de certain-es ou d'utiliser ces dits CDD afin de déguiser des périodes d'essai que la loi n'autoriserait pas.
- **Un traitement équitable** entre titulaires et contractuel-les, qu'il s'agisse de l'action sociale, de la formation professionnelle, des sanctions disciplinaires, des réorganisations.
- La garantie qu'aucun contrat n'assurant pas l'ouverture de droits sociaux ne soit plus conclu au sein de l'établissement.
- Une nouvelle campagne d'**augmentation du temps de travail** permettant aux contractuel-les à temps incomplet qui le souhaitent de passer à **70%**.
- Un **volet interne lors des recrutements directs** permettant aux agent-es travaillant déjà au Louvre de faire valoir leur ancienneté, leur expérience et leur niveau de formation.
- Des **CDD de 10 mois consécutifs** pour les contractuel-les recruté-es sur des besoins occasionnels, et à tout le moins une planification sur 12 mois des périodes durant lesquelles ils et elles seront embauché-es par le Louvre.



## NOS ENGAGEMENTS

**SUD Culture Solidaires ne laissera pas la CCP fonctionner a minima – comme ce fut déjà le cas lors des précédents mandats – et nous nous saisirons de toutes les occasions afin de faire progresser les droits des contractuel-les.**

Dans cette commission, nous continuerons donc d'exiger de l'administration une véritable transparence dans la gestion de la situation des contractuel-les.

Il ne s'agit pas simplement d'appliquer les dispositions figurant actuellement dans les contrats. Il s'agit d'intervenir également sur l'évolution de la situation des non-titulaires et sur les modalités de gestion de leurs carrières.

Les élu-es SUD Culture Solidaires feront tout pour que cette CCP, avec des représentant-es offensifs/ves s'appuyant sur une mobilisation la plus large possible, devienne un outil pour améliorer la défense de toutes et tous. Par cette profession de foi, les candidat-es SUD Culture Solidaires s'engagent à défendre tou-ttes contractuel-les sur la base de critères identiques et objectifs.

# LES PRINCIPES DÉFENDUS PAR LES CANDIDAT-ES DE LA LISTE SUD CULTURE

- Défendre tou-tes les agent-es, sans clientélisme syndical, sans compromission avec l'administration.
- Être le plus disponible possible auprès de tout-e agent-e qui demande un conseil, une aide dans la constitution/argumentation/compréhension d'un dossier concernant sa carrière.
- Être transparent par une diffusion de l'information aux personnels concernés.



## Liste présentée par SUD Culture

Carole ALTER

Cécile BETOUX

Elsa DUFOURG

Julien DUNOYER

Laïla HEUBERGER

Clément LANGLOIS

Patrick OUTIL

Constance TRUBERT FELIX

**ENSEMBLE,  
IMPOSONS D'AUTRES CHOIX!**